



Die richtige Befristung von Arbeitsverhältnissen ohne Stolperfallen – Teil 1

Arno Zurstraßen

Arbeitsverhältnisse können bekanntlich befristet, also für eine bestimmte Zeit, abgeschlossen werden. Die Probleme stellen sich dann allerdings im Detail. Zumeist wird dann der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages im Interesse des Arbeitgebers liegen. Auf diese Art und Weise kann er z.B. flexibel auf einen Vertretungsbedarf durch vorübergehend aufgrund z.B. durch Mutterschutz oder Krankheit ausgefallene Mitarbeiter reagieren. Da das befristete Arbeitsverhältnis mit Auslauf der Befristung endet, ohne dass eine Kündigung erforderlich ist, ist es zum Schutz des Arbeitnehmers allerdings nur unter gewissen Voraussetzungen zulässig. Mit dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) wurde eine gesetzliche Grundlage für befristete Arbeitsverträge geschaffen.

Voraussetzungen für eine wirksame Befristung

Nach den gesetzlichen Vorschriften sind zum Schutze der Arbeitnehmer befristete Arbeitsverträge regelmäßig nur zulässig, wenn die Befristung durch einen sachlichen Grund rechtfertigt ist. Das Gesetz sieht allerdings unter engen Voraussetzungen auch eine sachgrundlose Befristung für die Höchstdauer von zwei Jahren vor.

Befristung mit Sachgrund

Ein sachlicher Grund liegt nach dem Gesetz insbesondere vor, wenn:

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
- die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
- der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
- die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
- die Befristung zur Erprobung erfolgt,
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen oder
- die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Diese Aufzählung ist nicht abschließend, so dass im Einzelfall eine Befristung durchaus durch weitere Gründe gerechtfertigt sein kann. Ob ein sachlicher Grund für einen befristeten Arbeitsvertrag vorliegt, muss im Einzelfall geprüft werden. Darlegungs- und beweispflichtig für das Vorliegen des sachlichen Grundes ist allerdings im Streitfall zunächst der Arbeitgeber. Eine unwirksame Befristung mangels



(© Gerd Altmann / PIXELIO)

sachlichen Grundes führt dazu, dass ein unbefristeter Arbeitsvertrag vorliegt.

Ist der Grund für eine Befristung nicht ausreichend, so kann ggf. alternativ eine Befristung ohne Sachgrund in Betracht kommen, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind.

Befristungen ohne Sachgrund

Das schon erwähnte Teilzeit- und Befristungsgesetz ermöglicht eine Befristung ohne Sachgrund für die Höchstdauer von zwei Jahren. Dies gilt nicht, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Mit diesem Verbot der Zuvor-Beschäftigung sollen Befristungsketten und der Missbrauch befristeter Arbeitsverträge verhindert werden. Insofern war man bislang der Auffassung, dass sogar ein Arbeitsverhältnis von nur weni-



gen Tagen vor x-Jahren für eine sachgrundlose Befristung schädlich gewesen wäre, so dass diese letztlich nur für absolute Neueinstellungen in Betracht kam. Durch ein neues Urteil hat das Bundesarbeitsgericht nunmehr im April 2011 für Klarheit gesorgt. Demnach steht eine frühere Beschäftigung einer Befristung ohne Sachgrund nicht entgegen, wenn diese mehr als drei Jahre zurückliegt. Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes soll diese verfassungskonforme Auslegung der Regelung den Arbeitgebern ermöglichen, auf schwankende Auftragslagen und wechselnde Marktbedingungen durch befristete Einstellungen zu reagieren, und für den Arbeitnehmer eine Brücke zur Dauerbeschäftigung zu schaffen. Die Gefahr missbräuchlicher Befristungsketten sieht das Bundesarbeitsgericht nicht mehr, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre liegen.

Maximale Befristung auf zwei Jahre

Die Befristung ohne Sachgrund darf insgesamt die Höchstdauer von zwei Jahren nicht überschreiten. Zulässig ist es jedoch innerhalb dieses Zweijahreszeitraums einen einmal befristeten Arbeitsvertrag bis zu dreimal zu verlängern. Hierzu ein Beispiel: *Arbeitgeber und Arbeitnehmer schließen einen befristeten Vertrag für 6 Monate. Kurz vor Ablauf der 6 Monate verlängern sie den Vertrag um weitere 6 Monate (1. Verlänge-*

rung) und vor Ablauf dieser 6 Monate nochmals um weitere 4 Monate (2. Verlängerung). Insgesamt wurde der Arbeitsvertrag zweimal verlängert, die Höchstfrist von zwei Jahren wurde nicht überschritten. Arbeitgeber und Arbeitnehmer hätten den Vertrag noch ein drittes Mal verlängern können für bis zu maximal 8 Monate.

Nahtlose Verlängerung notwendig

Eine wirksame Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags ohne Sachgrund setzt allerdings voraus, dass sich die jeweilige Verlängerung nahtlos an die vorangegangene Befristung anschließt. Nur ein Tag dazwischen wäre schädlich und es würde letztlich der Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrages vorliegen, der aber aufgrund des bereits bisher bestehenden Arbeitsverhältnisses nur noch bei Vorliegen eines sachlichen Grundes wirksam wäre. Darüber hinaus schadet auch jede inhaltliche Veränderung des befristeten Arbeitsvertrages anlässlich der Verlängerung einer wirksamen Verlängerung des befristeten Vertrages (z.B. Änderungen der vertraglich vereinbarten Tätigkeit oder Vergütung), selbst wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger wäre, etwa wenn ein höheres Gehalt vereinbart wird. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes steht es allerdings einer wirksamen Verlängerung des befristeten Vertrages nicht entgegen, wenn während der Laufzeit der Befristung eine Änderung der Arbeitsbedingungen vereinbart wird. **QJ**



Autor

Arno Zurstraßen M.A.
Rechtsanwalt und Mediator
Partner der Rechtsanwaltskanzlei Zurstraßen & Wüste-feld in Köln, ist Fachanwalt für Sozialrecht und Fachanwalt für Medizinrecht. Er ist bundesweit tätig und vertretungsbe-rechtigt vor allen Amts-, Land-, und Oberlandesgerichten. Seine Tätigkeitsschwerpunkte liegen im Arzt-/Zahnarzt- und Krankenhausrecht, wo er sozu-sagen alle Rechtsfragen rund um die Praxis des niedergelas-senen Zahnarztes betreut.

Korrespondenzadresse

Arno Zurstraßen M.A.
Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Medizinrecht
und Fachanwalt für Sozialrecht
Aachener Straße 75
50931 Köln
E-Mail: contact@arztundrecht.de